

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)

Rizky Ariawan Ramadan, Darsono¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose from this research is examining the influence of Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Autonomy and Organizational-Professional Conflict (OPC) on Auditor's Job Satisfaction.

The population of this research is auditors that work in public accountant firm located at Semarang. The sample taken from 45 auditors from 8 public accountant firm at Semarang. Method of data collection in this research is using questionnaire. Method of data analysis is reliability and validity analysis, classic assumption analysis and hypotheses analysis is using linear regression analysis.

The result indicates all variables reliable, valid and fulfil classic assumption. The result of hypotheses analysis are Organizational Commitment has positive influence but not significantly on job satisfaction, Professional Commitment has positive influence and significantly on job satisfaction, Job Autonomy has positive influence and significantly on job satisfaction and OPC has negative influence and significantly on job satisfaction.

Keywords: *Auditor's Job Satisfaction, Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Autonomy, Organizational-Professional Conflict (OPC).*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalan kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya *going concern* KAP. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005:2).

¹Corresponding author

Tata kelola sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan iklim tata kelola perusahaan yang baik pada KAP, terutama pada aspek pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari tata kelola perusahaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup menciptakan lingkungan kerja kondusif dan menjaga komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan kerja kepada auditor (Fathonah dan Utami, 2008:2).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi komitmen yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional, apabila komitmen organisasional auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya motivasi auditor. Dengan adanya komitmen organisasi pada diri auditor, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada KAP dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Tranggono dan Kartika, 2008:88).

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja (Ikhsani, 2010:54).

Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams & Hazer, 1986).

Menurut Tranggono dan Kartika (2008:88) jika komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah konflik organisasional profesional. Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan profesi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Disisi lain orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Adanya kondisi yang demikian akan menyebabkan terjadinya konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasionalnya. Perselisihan yang potensial antara profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional (Setianingsih, 2004).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah otonomi kerja. Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai. Otonomi melibatkan tanggung jawab

atas hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik (Hackman & Oldham, 1975)

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, yaitu yang dilakukan oleh Pardi dan Nulayli (2007). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti hanya menggunakan dua variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasional dan komitmen profesional dikarenakan ada kedekatan hubungan dengan salah satu dari dua variabel independen yang peneliti tambahkan yaitu konflik organisasional profesional. Sedangkan satu variabel independen lain yang peneliti tambahkan adalah otonomi kerja, sampel dalam penelitian ini hanya auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surakarta dan Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hasil penelitian Trisnaningsih (2001), Pardi dan Nulayli (2007), Tranggono dan Kartika (2008) dan Fathonah dan Utami (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya (Tranggono dan Kartika, 2008:9).

Menurut penelitian yang dilakukan (Amilin dan Dewi, 2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja auditor. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Karena semakin sering seorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan tinggi komitmennya terhadap organisasi.

H_1 = Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2001), Pardi dan Nulayli (2007) dan Tranggono dan Kartika (2008) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka lebih ingin menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dan hal ini tidak ada pengecualian antara auditor wanita maupun auditor pria pada Kantor Akuntan Publik. Norma, aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas hasil kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya akan membanggakan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seorang auditor (Trisnaningsih, 2001, 21).

H_2 = Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Meta analisis penelitian tentang Konflik Organisasional Profesional menunjukkan korelasi yang besar dan negatif untuk Konflik Organisasional Profesional dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan korelasi yang besar dan positif untuk Konflik Organisasional Profesional dan keinginan berpindah organisasi (Brierley, 1999). Oleh karena itu, sejauh bahwa Konflik Organisasional Profesional ada, itu dapat memiliki efek yang merugikan pada sikap kerja dan niat perilaku termasuk kepuasan kerja. Singkatnya, temuan dari penelitian Konflik Organisasional Profesional dalam literatur identifikasi profesional audit dan non audit membawa kita ke hubungan negatif Konflik Organisasional Profesional untuk kepuasan kerja

H_3 = Konflik Organisasional Profesional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Lengermann (1971) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar karakteristik dari suatu profesi. Menurutnya, otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya. Hall (1968) juga menyatakan bahwa keberadaan otonomi profesional merupakan suatu atribut profesional, baik struktural maupun atitudinal. Locke (1976) menjelaskan bahwa otonomi kerja adalah atribut kerja yang memuat suatu tantangan mental di dalamnya. Tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tidak adanya tantangan mental dalam pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, yang merupakan kebalikan dari minat. Kebosanan adalah kapasitas mental yang tidak digunakan. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan, otonomi kerja juga merupakan salah satu kebutuhan manusia (Robbins, 2001). Locke (1976) menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan otonomi kerja telah dilakukan oleh Bamber dan Iyer (2009) dan menunjukkan bahwa keberadaan otonomi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu profesi.

H_4 = Otonomi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

METODE PENELITIAN

Variabel Dependent

Variabel dependen adalah variabel utama dalam penelitian dan peneliti bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen tersebut (Sekaran, 2010). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan Kepuasan Kerja Auditor (Y).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah auditor. Auditor dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Menurut Kartono (2007:249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Melia (2008) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Variabel Independent

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (reinforce) satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2001:22).

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 12 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Komitmen profesional yang didasari oleh, pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya.

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Irawati (2012) dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Konflik Organisasional Profesional

Konflik Organisasional Profesional dialami bila seorang profesional bekerja dalam organisasi yang merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis (McGregor *et al.*, 1989). Shafer *et al.* (2002) berpendapat bahwa perselisihan yang potensial antara nilai-nilai profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional.

Variabel ini diukur dengan tiga item dimana dua item merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984) dan satu item yang dikembangkan Shafer *et al.* (2002). Skala yang digunakan adalah skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Otonomi Pekerjaan

Definisi otonomi kerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Lengermann (1971), yakni kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, otonomi kerja diukur melalui tiga pertanyaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1974, 1975) yang juga digunakan oleh Bamber dan Iyer (2009) dalam penelitian mereka. Respon terhadap indikator tersebut diukur dalam tingkat skala interval (likert) 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Semarang. Sedangkan sampel penelitian adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Semarang.

Pengambilan Sampel dilakukan dengan cara non probability sampling. Non probability sampling merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode sampling yang dipilih adalah convenience sampling dimana pemilihan sampel berdasarkan dilakukan berdasarkan kemudahan. Metode ini dilakukan dengan memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh yaitu dengan cara memilih auditor-auditor berdasarkan data yang diperoleh. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat (Indriantoro dan Supomo, 2002:130).

Metode Analisis Data

Analisis Regresi

Pengujian data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda pada umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau

lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002:211). Variabel independen terdiri dari X1, X2, X3 dan X4 sedangkan variabel dependennya adalah Y.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dirumuskan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja Auditor

X1 : Komitmen Organisasional

X2 : Komitmen Profesional

X3 : Konflik Organisasional Profesional

X4 : Otonomi Pekerjaan

a : Konstanta

B: Koefisien Regresi

e : standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, disajikan dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata serta standar deviasi dapat dilihat pada tabel 4.5. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas jawaban responden yang sesungguhnya.

Tabel 4.5
Deskripsi variabel penelitian

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	SD
Komitmen organisasi	12 – 60	36	29 – 60	43,60	5,42
Komitmen profesi	5–25	15	11 – 25	18,23	3,19
Konflik Organisasi Profesional	3–15	9	6 – 14	10,19	1,76
Otonomi Kerja	3–15	9	8 – 13	11,19	1,16
Kepuasan Kerja	5–25	15	8 – 25	16,67	3,93

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkaskan sebagai berikut

Tabel 4.7
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.684	6.575		-.256	.799
Komitmen Organisasi	.182	.112	.252	1.631	.111
Komitmen Profesional	.419	.190	.341	2.204	.034
Konflik Organisasional Profesional	-.949	.324	-.426	-2.932	.006
Otonomi Kerja	1.112	.453	.329	2.456	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,252 X_1 + 0,341 X_2 - 0,426 X_3 + 0,329 X_4$$

Koefisien regresi pada variabel bebas Komitmen organisasi, komitmen profesional dan otonomi kerja memiliki tanda koefisien positif sedangkan variabel konflik organisasional professional diperoleh memiliki tanda koefisien negatif.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisai diperoleh memiliki arah positif namun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa meskipun ada kecenderungan komitmen yang tinggi terhadap KAP namun auditor tidak selalu memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah faktor komitmen dari auditor terhadap organisasi yang dapat terbentuk dari komitmen afektif, normatif dan kontinyu justru terkadang bertentangan dengan peran auditor yang independen . Dalam kondisi tertentu, organisai atau KAP terkadang memaksa auditor untuk melakukan suatu tindakan yang kurang profesional. Karena komitmen atau keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari KAP maka auditor terkadang akan melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika auditor.

Pengaruh komitmen profesi terhadap kepuasan kerja auditor

Hasil pengujian diperoleh bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kondisi ini terjadi karena sebagai organisasi profesional, auditor harus memiliki beberapa karakteristik profesional yang harus dipenuhi oleh auditor. Di sisi lain kepuasan dapat dipenuhi dari adanya kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Keinginan untuk menjadi auditor yang profesional menjadikan auditor akan sangat menyukai pekerjaannya, dengan keinginan untuk tetap menjaga profesionalisme mereka sehingga kondisi ini menjadi sumber kepuasan kerja auditor.

Pengaruh konflik organisasional profesional terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian mendapatkan bahwa Konflik organisasional profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan arah negatif. Hasil ini berarti bahwa auditor yang memiliki konflik yang besar dalam konteks organisasi versus profesi akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.

Kondisi ini terjadi karena penugasan audit oleh KAP terkadang memiliki masalah konflik antara pekerjaan dan profesionalisme auditor. Penugasan audit yang memberikan konflik berupa tuntutan organisasi atau KAP dengan profesionalisme auditor yang independen dan objektif akan menurunkan kepuasan kerja mereka.

Konflik terjadi manakala ada perbedaan tuntutan manajemen KAP dengan keinginan auditor yang berkaitan dengan hasil audit. Keinginan organisasi yang bertentangan dengan etika profesionalisme auditor dapat menurunkan tingkat kepuasan yang diperoleh auditor.

Pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian mendapatkan bahwa otonomi kerja yang diberikan oleh organisasi kepada auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dengan arah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor yang tidak menerima tekanan kerja akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Otonomi kerja yang dimiliki auditor menunjukkan bahwa auditor oleh KAP tidak diberikan batasan profesional dalam penyelesaian audit yang dilakukan. Adanya otonomi kerja auditor tersebut menjadikan auditor tidak banyak memiliki tekanan-tekanan yang besar dalam melakukan audit dan memberikan opininya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi tidak terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat komitmen organisasi pada auditor tidak secara langsung memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi.
2. Komitmen profesional terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat komitmen profesional yang dimiliki auditor maka auditor akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.
3. Konflik organisasional profesional terbukti mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tingginya konflik organisasional profesional yang ada, maka akan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Otonomi kerja terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya otonomi yang diberikan oleh KAP kepada auditor akan membuat kepuasan kerja auditor akan meningkat.

REFERENSI

- Akbar, Febrian K. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta)". *Tesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, Jakarta, 2013.
- Aranya, N. and Ferris, K.R. "A reexamination of accountants' organizational-professional conflict", *The Accounting Review*, Vol. 59 No. 1, pp. 1-15.1984.
- Aranya, N., Pollock, J. and Amernic, J. "An examination of professional commitment in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*", Vol. 6, pp. 271-80.1981.

- Chasanah, Nur. "Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng Dan DIY)". *Tesis Universitas Diponegoro*, Semarang, 2009.
- Fatonah, Siti dan Utami, Ida. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi". *Jurnal STIE AUB Surakarta*. 2008.
- Febrianto, Nico. "Anteseden Kepuasan Kerja, Ambiguitas Peran Dan Otonomi Kerja Pada Auditor Eksternal Pemerintah" *Tesis Universitas Diponegoro*, Semarang, 2014.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", *Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang, 2011.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 159-70.1975.
- Kalbers, L.P. and Fogarty, T.J. "Professionalism and its consequences: a study of internal auditors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 12 No. 1, pp. 64-86.1995.
- Maslow, Abraham. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, 1943.
- Monikasari, Septiana I. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Atasan, Motivasi Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Tesis Universitas Diponegoro*, Semarang, 2014.
- Pardi dan Nurlayli, Fajar. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)". *Jurnal STIE AUB Surakarta*. 2008.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge "Perilaku Organisasi", Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009.
- Spector, P.E. "Perceived control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work", *Human Relations*, Vol. 39 No. 11, pp. 1005-16. 1986.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening" (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) vol.15 no.1*, 2008.
- Trisnarningsih, Sri. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *Symposium Nasional Akuntansi 10* Makassar, 2007.